



LE TRAVAIL EN PRISON, EN FRANCE, EN 2020

© Grégoire Korganow/CGI-PI

«**En prison, il y a des détenus qui travaillent. Il n’y a pas de droit du travail**», relevaient en 2015 plus de quatre cents universitaires dans une tribune collective dénonçant un « régime juridique aussi incertain qu’attentatoire aux droits sociaux fondamentaux des personnes incarcérées ».

Depuis 1987, le travail en prison n’est plus obligatoire et est censé revêtir des fonctions émancipatrices. Dans la réalité, il en est tout autrement : les tâches proposées sont le plus souvent extrêmement éloignées du marché de l’emploi, sous-payées, peu qualifiantes et peu valorisantes. Surtout, les personnes détenues travaillent à l’ombre du droit et ne bénéficient d’aucun statut ni contrat. Combien de détenus travaillent ? Pour quoi faire ? Dans quelles conditions ? Tour d’horizon du travail en prison en France, en 2020.

QUELLE EST LA PROPORTION DE DÉTENUS QUI TRAVAILLENT ?

En moyenne, en 2018, 19 284 personnes disposaient d’un emploi en détention pour plus de 70 000 personnes incarcérées. De 46,2 % en 2000, ce taux est passé à 28 % aujourd’hui.

Malgré la raréfaction de l’offre, la précarité des conditions de travail et la faiblesse des rémunérations, le travail est très prisé en prison. Il reste l’une des seules sources de revenu, pour faire face aux dépenses de la détention (achats de produits de première nécessité, location de télévision ou de réfrigérateur, frais de téléphone, etc.) ou subvenir aux besoins de proches à l’extérieur. Dans un univers contraint, travailler c’est aussi avoir la possibilité de sortir de cellule, de s’occuper, de socialiser, et espérer obtenir des réductions de peine supplémentaires pour bonne conduite.

POUR QUI TRAVAILLENT LES DÉTENUS ?

Le travail en prison provient de plusieurs sources (D433-1 CPP). Les détenus peuvent être employés dans le cadre du « service général », à savoir les activités d'entretien et de fonctionnement courant des établissements (article D433-3 du CPP) ; pour le compte d'entreprises privées qui concluent des contrats de concession avec l'administration pénitentiaire ou les groupements privés dans les établissements en gestion mixte (D433-2 CPP) ; sous la supervision de l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle des personnes placées sous main de justice (qui a remplacé le service de l'emploi pénitentiaire qui animait la Régie industrielle des établissements pénitentiaires) ; plus rarement d'acteurs de l'insertion par l'activité économique ; et enfin, de manière quasi-théorique, pour leur propre compte.

Les travaux proposés au « **service général** » consistent en des travaux d'entretien ou des tâches vouées à assurer le fonctionnement courant de l'établissement. Les détenus qui assurent ces fonctions sont appelés « auxiliaires d'étage ». Des détenus peuvent également être affectés en cuisine, en qualité de plongeur ou de cuisinier.

Certains détenus peuvent aussi être affectés à des postes de maintenance et assurer des petits travaux de peinture, de plomberie ou d'électricité. D'autres encore peuvent concourir à l'organisation des activités socioculturelles ou sportives, ou travailler à la bibliothèque. Ils s'occupent alors des formalités de prêt, de couvrir et de ranger les livres. Certains détenus font également office de coiffeurs.

En concession, les entreprises proposent essentiellement des travaux de manufacture ou de production industrielle ne nécessitant aucune qualification. Il s'agit le plus souvent de réaliser des tâches simples, répétitives, sans grande valeur ajoutée.

Les travaux les plus courants sont des opérations d'emballage, de conditionnement, de pliage, de découpe, de collage ou de mise sous pli. Des travaux de manutention ou de fabrication de produits impliquant de petites opérations de soudure, de peinture ou d'assemblage (fabrication de luminaires, d'accessoires de voiture, etc.) peuvent être également assurés. Ces travaux sont généralement menés en ateliers, mais ils peuvent être aussi réalisés en cellule, s'il n'y a pas de locaux disponibles et que les chefs d'établissement l'autorisent. Les conditions de travail peuvent alors être particulièrement difficiles.

En marge de ces travaux de manufacture, des activités du **secteur tertiaire** commencent aussi à se développer. Des centres d'appels téléphoniques, gérés par des entreprises privées, ont par exemple été installés dans quelques établissements pénitentiaires (CD de Bapaume, CP de Rennes).

LES DÉTENUS BÉNÉFICIENT-ILS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

« Les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail »
(article 717-3 du Code de procédure pénale).

Privés de contrat de travail, les détenus sont exclus du bénéfice de la législation sociale de droit commun. Ils ne peuvent ainsi prétendre au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), à des congés payés, à l'assurance chômage ou au versement d'indemnités en cas de chômage technique, d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Ils ne peuvent non plus se prévaloir des règles encadrant les procédures de licenciement ou des droits syndicaux.

En lieu et place d'un contrat de travail, la loi pénitentiaire de novembre 2009 a prévu un « **acte d'engagement** » professionnel qui doit être « signé par le chef d'établissement et la personne détenue » (Article 33 de la loi pénitentiaire n° 2009-1436 du 24 novembre 2009). Ce document est censé prévoir la « description du poste de travail, le régime de travail, les horaires de travail, les missions principales à réaliser et, le cas échéant, les risques particuliers liés au poste ». Il doit également indiquer les conditions de « rémunération ». En pratique, ces actes d'engagement sont souvent rédigés en des termes flous, ce qui n'accorde qu'une très faible protection juridique aux personnes détenues.

Il n'y a par ailleurs en prison ni droit d'action collective ni droit à représentation collective. Les détenus ne peuvent ni faire grève, ni se constituer en syndicat, ni participer à un comité social et économique (CET).

COMMENT SONT DÉFINIES LES RÉMUNÉRATIONS DES TRAVAILLEURS DÉTENUS ?

La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 a prévu des taux de rémunération horaire indexés sur le SMIC qui varie selon le type d'emploi occupé (article 32 de la loi pénitentiaire n° 2099-1436 du 24 novembre 2009 ; articles 717-3 et D.432-1 du Code de procédure pénale).

En principe, les personnes travaillant en production pour le compte notamment d'entreprises privées doivent percevoir une rémunération horaire brute équivalente à 45 % du SMIC (4,56 € en 2020). Au « service général », le taux varie selon la classification du poste, définie selon le « degré de technicité » des tâches¹. En classe III, la plus basse, le taux est à 20 % du SMIC (2,03 €) ; en classe II, 25 % (2,53 €), en classe I, 33 % (3,35 €).

En pratique, les entreprises et l'administration s'affranchissent largement de ces taux. Le tarif à la pièce prévaut encore en ateliers. En général, il est avancé que le prix de la pièce est déterminé en référence au taux horaire, et que si les détenus respectent la cadence de production prescrite, la rémunération est équivalente au taux horaire. En réalité, la cadence est souvent hors de portée. Et, par voie de conséquence, les rémunérations bien plus faibles que le minimum censé être garanti. L'administration pénitentiaire a été condamnée à diverses reprises pour ce système de rémunération illégal. Dans un rapport conjoint, trois corps d'inspection – justice, affaires sociales et finances – ont estimé à près de 135 000 € le montant des sommes versées entre 2012 et fin juin 2015 en compensation des manques à gagner des quelques détenus qui ont osé engager des actions. Mais, dans le même temps, ils ont relevé que ces montants, certes « pas négligeables », « ne sont pas suffisamment dissuasifs »² pour inciter l'administration pénitentiaire à rentrer dans le droit chemin.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ACCÈS À UN TRAVAIL ?

Les demandes de travail sont examinées par la commission pluridisciplinaire unique (CPU), présidée par le chef d'établissement (ou l'un de ses représentants). Le détenu peut accompagner sa demande de souhaits pour un type de travail en particulier, mais la CPU n'est pas tenue de les prendre en compte. Elle a toute latitude pour satisfaire ou non à la demande de travail et définir le poste attribué. En principe, la commission doit veiller à garantir l'égalité de traitement en matière d'accès au travail des personnes handicapées détenues. Et le poste doit être choisi en fonction des capacités physiques et intellectuelles du détenu mais aussi de l'influence que ce travail peut exercer sur les perspectives de réinsertion. Par ailleurs, il doit être tenu compte de la situation familiale, de la situation financière et de l'existence de parties civiles à indemniser (article D432-3 CPP).

En réalité, d'autres critères prévalent le plus souvent, qui sont davantage tournés vers la gestion de la détention. S'y mêlent des logiques de récompenses mais aussi des objectifs de maintien de l'ordre, de prévention des évasions et de préservation des intérêts des concessionnaires en vue de les fidéliser. Ainsi par exemple, les personnes condamnées ou poursuivies pour affaires de mœurs sont le plus souvent écartées des ateliers où elles pourraient subir des brimades de nature à créer des incidents ou perturber la production. Les personnes présentant une « trop forte » ou « trop faible » personnalité sont fréquemment exclues des postes d'auxiliaires d'étage du « service général » (distribution des repas et des produits achetés en cantine), car ils impliquent une grande liberté de circulation et des passages dans chaque cellule, qui font craindre des trafics à l'administration. Les personnes âgées ou en situation de handicap sont, quant à elles, fréquemment tenues à distance des ateliers, au profit de détenus à même d'être productifs et ayant un « bon comportement ».

Une fois « classés », c'est-à-dire inscrits sur la liste des effectifs de travailleurs, dans telle ou telle activité, les détenus ne sont pas sûrs de travailler tout de suite. Ils peuvent être placés sur une liste d'attente et avoir à patienter plusieurs semaines, voire mois, pour qu'un poste se libère.

1. Un cuisinier, par exemple, est généralement en « classe 1 » et un plongeur en « classe 3 ».

2. IGJS, IGAS, IGF, Mission d'évaluation des politiques interministérielles d'insertion des personnes confiées à l'administration pénitentiaire par l'autorité judiciaire, juillet 2016.

UN REFUS D'ACCÈS AU TRAVAIL PEUT-IL ÊTRE CONTESTÉ ?

Dans un arrêt de principe du 14 décembre 2007, le Conseil d'État a considéré que les « refus opposés à une demande d'emploi » ne constituaient pas un « acte administratif susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir » (Conseil d'État, 14 décembre 2007, arrêt Planchenault). Cette position place les personnes détenues en situation de subir l'arbitraire de l'administration pénitentiaire, puisqu'elles sont privées de la possibilité de contester les arguments retenus contre elles, même s'ils ne reposent sur aucune base réglementaire.

Les personnes détenues ne peuvent pas non plus contester les décisions de « classement » si elles ne sont pas satisfaites du poste ou de l'activité (service général ou ateliers) qui leur ont été attribués. Elles peuvent néanmoins refuser d'exercer la tâche proposée mais, dans ce cas, il est à craindre qu'aucun autre emploi ne leur soit proposé rapidement.

LA DURÉE DU TRAVAIL EST-ELLE RÉGLEMENTÉE ?

En principe, la durée du travail par jour et par semaine « ne peut excéder les horaires pratiqués en milieu libre dans le type d'activité considéré ». « Le respect du repos hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré » aux travailleurs détenus, « sous réserve des nécessités liées à la continuité du service » et « les horaires doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos, les repas, la promenade et les activités éducatives et de loisirs » (Décret n°2013-368 du 30 avril 2013 relatif aux règlements intérieurs types des établissements pénitentiaires).

Cependant, en pratique, le droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés n'est pas toujours respecté au « service général », notamment aux cuisines ou au service de maintenance. En ateliers, la régularité du travail n'est pas non plus garantie. Tout dépend des besoins du concessionnaire. La main-d'œuvre pénale, sollicitable à merci, constitue souvent une variable d'ajustement. En cas de production à flux tendu, on mobilise beaucoup, puis cela s'arrête, sans indemnité. Certains, classés sur la liste des effectifs travailleurs, ne travaillent ainsi qu'épisodiquement, parfois un ou deux jours par semaine. Mais, chaque matin, il faut se tenir prêt, sans savoir si on sera appelé.

LE TRAVAIL EN PRISON PERMET-IL D'ACQUÉRIR DES DROITS À LA RETRAITE ?

Les détenus travaillant en prison sont obligatoirement affiliés à l'assurance vieillesse, ils peuvent donc acquérir des droits à la retraite. Cependant, le système des droits à la retraite qui repose sur le montant des rémunérations perçues les désavantage par rapport aux travailleurs en milieu libre : les détenus ne peuvent valider au mieux que trois trimestres au titre d'une année de travail, alors qu'à temps égal une personne gagnant le SMIC en valide quatre. Un système dérogatoire a toutefois été introduit pour les personnes travaillant au service général. Cependant, en pratique, les caisses de l'assurance vieillesse ignorent encore souvent ce système dérogatoire.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Observatoire international des prisons-section française, « Travail en prison : une mécanique archaïque », *Dedans Dehors* n°98, décembre 2017.
- Philippe Auvergnon, « Travail pénitentiaire », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.
- Philippe Auvergnon (dir.), *Droit du travail en prison. D'un déni à une reconnaissance*, Presses universitaires de Bordeaux, 2015.
- Raphaël Eckert et Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu (dir.), *Le Travail en prison. Mise en perspective d'une problématique contemporaine*, Presses universitaires de Strasbourg, 2015.
- Contrôleur général des lieux de privation de liberté, *Avis relatif au travail et à la formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires*, 2017.
- Institut Montaigne, Fondation M6, *Travail en prison. Préparer (vraiment) l'après*, 2018.